

II 人事委員会の業務の状況

1 職員の競争試験及び選考の状況

(1) 採用試験の実施状況

○ 採用試験

任命権者が職員を採用する場合、人事委員会を置く地方公共団体においては、原則として競争試験によるものとされています（地公法第17条の2第1項）。

本委員会が、この規定に基づき令和4年度に実施した職員採用試験の概要及び状況は、次のとおりです（任命権者に委任しているものを除きます。）。

令和4年度 職員採用試験実施概要

試験の種類	公 告	申込期間	第一次 試験日	第二次 試験日	最 終 合格発表	受 験 資 格
大学卒程度	4月20日	4月20日 ～ 5月16日	筆記試験 6月19日 (事務のみ) 面接試験 7月7日 ～ 7月9日	論文等 (福祉・ 技術系) 7月19日 (事務) 7月26日 面 接 8月2日 ～ 8月17日	8月30日	次のいずれかに該当する人 ①昭和62年4月2日から平成13年4月1日までに生まれた人 ②平成13年4月2日以降に生まれた人で、大学卒業(見込)の人又は人事委員会がこれらに準ずると認める人 ※福祉区分については、P20「福祉区分の受験資格」のいずれかに該当する人 ※衛生区分については、食品衛生監視員の任用資格取得(見込)の人
社会人 経 験 者			筆記試験 6月19日 面接試験 7月23日 ～ 7月24日	面 接 8月20日 ～ 8月22日		昭和38年4月2日から平成5年4月1日までに生まれた人で、直近7年中に4年以上の職務経験(試験区分が技術系の場合は、P21「社会人経験者(技術系)の職務経験」のいずれかの経験)を有する人
獣 医 師			筆記試験 6月19日	論文等 7月19日 面 接 8月8日		昭和62年4月2日以降に生まれた人で、獣医師免許取得(見込)の人
心 理			筆記試験 6月19日	論文等 7月19日 面 接 8月5日		昭和62年4月2日以降に生まれた人で、大学において心理学を専攻して卒業(見込)の人又は人事委員会がこれらに準ずると認める人

試験の種類	公 告	申込期間	第一次 試験日	第二次 試験日	最 終 合格発表	受 験 資 格
保 健 師	4月20日	4月20日 ～ 5月16日	筆記試験 6月19日	論文等 7月19日 面 接 8月8日 ～ 8月9日	8月30日	昭和62年4月2日以降に生まれた人で、保健師免許取得（見込）の人
消 防 士 (大学の部)			筆記試験 6月19日 面接試験 7月7日 ～ 7月8日	論文等 体力検査 7月29日 面 接 8月16日 ～ 8月17日		平成5年4月2日以降に生まれた人で、次のいずれかに該当する人 ①大学卒業（見込）の人 ②高度専門士の称号を取得（見込）の人 ③人事委員会が①又は②に準ずると認める人
文化財主事			筆記試験 6月19日	論文等 7月26日 面 接 8月17日		昭和62年4月2日以降に生まれた人で、次のいずれかに該当する人 ①大学において考古学を専攻して卒業（見込）の人で発掘調査経験を有する人 ②大学において歴史学を専攻して卒業（見込）の人で発掘調査経験を有する人 ③人事委員会が①又は②に準ずると認める人
短大卒程度	7月20日	7月20日 ～ 8月22日	筆記試験 9月25日	論作文等 10月17日	11月28日	平成5年4月2日から平成15年4月1日までに生まれた人
高校卒程度				面 接 11月1日 ～ 11月9日		平成11年4月2日から平成17年4月1日までに生まれた短期大学又は高等専門学校卒業以下の人 技術系の試験区分については、高等学校、中等教育学校、高等専門学校、短期大学等で関連する課程、学科を専攻して卒業・修了（見込）の人

試験の種類	公 告	申込期間	第一次 試験日	第二次 試験日	最 終 合格発表	受 験 資 格
栄 養 士	7月20日	7月20日 ） 8月22日	筆記試験 9月25日	論文等 10月17日 面 接 11月8日	11月28日	平成5年4月2日以降に生まれた人で、栄養士免許取得（見込）の人
保 育 士				論文等 10月17日 面 接 11月10日 ） 11月11日		平成5年4月2日以降に生まれた人で、保育士登録を受けている（見込）人（国家戦略特別区域限定保育士として仙台市で登録を受けている（見込）人を含む）
消 防 士 (高校の部)				作文等 体力検査 10月19日 面 接 11月9日 ） 11月10日		平成9年4月2日から平成17年4月1日までに生まれた短期大学又は高等専門学校卒業（見込）以下の人
動物飼育員				論文等 10月17日 面 接 11月7日		昭和62年4月2日から平成17年4月1日までに生まれた人で、次のいずれかに該当する人 ①大学、高等専門学校、専修学校等において、動物に関連する課程・学科を専攻して卒業・修了（見込）の人 ②動物園又は水族館において2年以上の飼育業務の職務経験を有する人 ③人事委員会が①又は②に準ずると認める人

※福祉区分の受験資格

次のいずれかに該当する人

①社会福祉士の資格取得（見込）の人

②大学において社会福祉に関する科目のうち人事委員会が定める3種類以上の科目を履修して卒業（見込）の人

③社会福祉法（昭和26年法律第45号）に基づき指定された社会福祉主事の養成機関の課程を修了（見込）の人

④人事委員会が①から③までに準ずると認める人

※社会人経験者（技術系）の職務経験

試験区分ごとに次のいずれかの職務経験を有する人

- ◇土木区分
 - ①土木工事の設計又は施工管理
 - ②市街地開発事業その他の都市計画に関する土木に係る計画業務
 - ◇建築区分
 - ①建築一式工事（木造、鉄骨造、鉄筋コンクリート造又は鉄骨鉄筋コンクリート造による建築物に係るものに限る。）の設計又は施工管理
 - ②市街地開発事業その他の都市計画に関する建築に係る計画業務
 - ③建築物の確認又は検査
 - ④上記①～③以外の職務経験及び一級建築士の資格
 - ◇機械区分
 - ①施設等(*)の機械設備工事の設計又は施工管理
 - ②施設等(*)の機械設備の運転・監視又は維持管理
 - ◇電気区分
 - ①施設等(*)の電気設備工事の設計又は施工管理
 - ②施設等(*)の電気設備の運転・監視又は維持管理
 - ③上記①、②以外の職務経験及び第一種又は第二種の電気主任技術者の資格
- *戸建て住宅等の小規模なものを除きます。

(試験の方法・内容)

試験	試験の方法		内 容
第 一 次	筆記試験	教養試験	公務員として必要な一般的な知識及び知能についての多肢選択式の筆記試験
		専門試験	各試験区分に応じて必要な専門的な知識、技術等の能力についての多肢選択式又は記述式の筆記試験
		論述試験 (社会人経験者のみ)	課題に対する分析力、判断力、提案力、表現力等の能力についての記述式の筆記試験
	面接試験	集団面接 (大学卒程度(事務)・ 消防士(大学の部)のみ)	公務員としての適格性（社会人経験者にあつてはこれに加え職務経験の有用性等）についての人物評定試験
個別面接 (社会人経験者のみ)			
第 二 次	論(作)文試験		課題に対する理解力、思考力、表現力等の能力についての記述式の筆記試験
	面接試験		公務員としての適格性（社会人経験者にあつてはこれに加え職務経験の有用性等）についての個別面接による人物評定試験
	適性検査		性格適性及び職務適性についての心理学的検査
	身体検査 (消防士のみ)		健康状態についての医学的検査
	体力検査 (消防士のみ)		職務遂行に必要な体力についての検査

※試験の種類・試験区分により、実施しない試験の方法もあります。第二次試験は、第一次試験の合格者に対して行います。

令和4年度 職員採用試験実施状況

試験の種類 ・試験区分		採用予定 人 員	申込者 (人)	受験者 (人)	一次合格者 (人)	最終合格者 (人)	倍 率 (倍)
大 学 卒 程 度	事 務	120名程度	727	618	168	125	4.9
	福 祉	10名程度	58	47	37	14	3.4
	衛 生	5名程度	26	25	16	4	6.3
	土 木	20名程度	38	34	28	20	1.7
	建 築	10名程度	15	15	9	5	3.0
	機 械	10名程度	17	14	14	8	1.8
	電 気	10名程度	15	13	9	5	2.6
	化 学	若 干 名	15	13	12	4	3.3
	造 園	若 干 名	6	6	5	2	3.0
	小 計		917	785	298	187	4.2
社 会 人 経 験 者	事 務	60名程度	675	612	86	62	9.9
	土 木	10名程度	37	35	30	15	2.3
	建 築	5名程度	13	12	12	5	2.4
	機 械	5名程度	19	18	13	7	2.6
	電 気	5名程度	26	25	14	6	4.2
	小 計		770	702	155	95	7.4
獣 医 師	5名程度	3	3	3	1	3.0	
心 理	5名程度	17	17	15	8	2.1	
保 健 師	15名程度	56	54	30	13	4.2	
文化財主事	若 干 名	6	6	4	2	3.0	
短 大 卒 程 度	学校事務	5名程度	115	75	20	6	12.5
高 校 卒 程 度	事 務	25名程度	214	192	62	25	7.7
	学校事務	若 干 名	14	9	6	2	4.5
	土 木	5名程度	6	6	5	1	6.0
	建 築	5名程度	12	12	10	1	12.0
	機 械	若 干 名	7	5	5	1	5.0
	電 気	若 干 名	4	2	2	1	2.0
	小 計		257	226	90	31	7.3

試験の種類 ・試験区分	採用予定 人 員	申込者 (人)	受験者 (人)	一次合格者 (人)	最終合格者 (人)	倍 率 (倍)
保 育 士	20名程度	106	94	38	17	5.5
栄 養 士	若 干 名	29	23	7	1	23.0
動物飼育員	若 干 名	52	43	6	2	21.5
消 防 士 (大学の部)	14名程度	134	122	33	16	7.6
消 防 士 (高校の部)	8名程度	172	152	25	11	13.8

(2) 採用選考の実施状況

任命権者が職員を採用することについて、人事委員会規則で定める場合には、選考によることを妨げないこととされています（地公法第17条の2第1項ただし書）。

この規定に基づき、本委員会が令和4年度に実施した職員採用選考は、次のとおりです（任命権者に委任しているものを除きます。）。

①職員採用選考の実施状況

() 内は人員

職 名 等	局長(1)、課長(2)、科部長(2)、主幹(2)、主任指導主事(1)、主事(1)、医師(1)、 歯科医師(1)、回転翼航空機操縦士(1)、回転翼航空機整備士(1)
-------------	--

②障害者を対象とした職員採用選考の実施状況

職 名	職 種	採用予定 人 員	申 込 者 (人)	受 験 者 (人)	一次合格者 (人)	最終合格者 (人)	倍率 (倍)
主 事	事 務	若 干 名	50	46	30	3	15.3
	学校事務	若 干 名	39	37	30	1	37.0

この選考は、昭和56年度から毎年度競争的選考により実施しています。

令和元年度から、身体障害者のほか精神障害者と知的障害者も対象としています。

人数は、第2志望を含んでいます。

令和4年11月30日現在での仙台市の障害者雇用率は、2.62%です。

(3) 昇任試験の実施状況

ア 昇任試験

令和4年度における昇任試験の実施状況は、次のとおりです。

試 験 の 種 類		申 込 者 (人)	受 験 者 (人)	一次合格者 (人)	最終合格者 (人)	倍 率 (倍)
係長職昇任試験 ※		949	852	174	111	7.7
	事 務 系	405	370	98	74	5.0
	土 木 系	223	189	25	15	12.6
	建 築 系	61	53	18	8	6.6
機 械 ・ 電 気 系		189	173	20	8	21.6

試験の種類	申込者 (人)	受験者 (人)	一次合格者 (人)	最終合格者 (人)	倍率 (倍)
衛生・化学系	71	67	13	6	11.2
消防司令昇任試験	160	156	18	10	15.8
消防司令補昇任試験	151	145	22	14	10.4
消防士長昇任試験	197	195	25	16	12.3

※数値は全て第一次試験免除決定者を含みます。

※最終合格者には追加実施分を含みます。

※係長職昇任試験以外については、任命権者に委任しています。

イ 係長職能力認定検定

人事交流等により、国の機関の職員となるため本市を退職し、かつ、引き続き国の機関の職員として在職している者について、本市の係長職としての能力の有無を判定することを目的に、平成20年度から実施しています。

令和4年度は受験有資格者がいなかったため、実施していません。

(4) 昇任選考の実施状況

令和4年度における昇任選考の結果は、下表のとおりです。なお、人事委員会で実施するもの以外については、すべて任命権者に委任しています。

職制上の段階	委任による昇任 (人)	人事委員会における昇任 (人)
局長職	10	—
次部長職	37	—
課長職	111	—
係長職	47	—
主任職	236	—

2 給与、勤務時間その他の勤務条件に関する報告及び勧告の状況

人事委員会は、人事評価、給与、勤務時間その他の勤務条件、研修、厚生福利制度その他職員に関する制度について絶えず研究を行い、その成果を市議会若しくは市長又は任命権者に提出する権限（地公法第8条）並びに給与、勤務時間その他の勤務条件に関し講ずべき措置について市議会及び市長に勧告する権限（同条、第14条）を有しています。

また、人事委員会は、毎年少なくとも1回、給料表が適当であるかどうかについて市議会及び市長に同時に報告することとされ（地公法第26条前段）、給与を決定する諸条件の変化により、給料表に定める給料額を増減することが適当であると認めるときは、あわせて勧告をすることができます（同条後段）。

本委員会は、これらの規定に基づき、令和4年10月に、市議会及び市長に対し、次のとおり職員

の給与等についての報告及び勧告を行いました。

(1) 職員給与と民間給与の比較

「職員給与実態調査」—令和4年4月1日に在職する職員のうち、給料表適用職員 11,256 人（うち行政職給料表適用職員は 5,395 人）を対象として、給与実態調査を実施しました。

「職種別民間給与実態調査」—企業規模 50 人以上で、かつ、事業所規模 50 人以上の市内民間事業所から 157 事業所を層化無作為抽出し、公務に類似すると認められる職務に従事する者等 6,957 人の令和4年4月分の個人別給与月額等の調査を実施しました。

ア 月例給

令和4年4月分の行政職給料表適用職員及び民間の常勤従業員の月例給について、職種、役職段階、年齢等の給与決定要素が同じ者を比較したところ、民間の給与が職員の給与を1人当たり 811 円 (0.22%) 上回っていることが判明しました。

民間(a)	職員(b)	較差(a-b)
372,497 円	371,686 円	811 円 (0.22%)

(参考) 令和3年の較差 △95 円 (△0.03%)

※本年の比較対象となった職員の平均年齢は 41.5 歳です。なお、新規学卒者等は比較対象に含まれていません。

※較差 (%) は、(a-b)/b により算出しています。

イ 特別給（期末・勤勉手当）

令和3年8月から令和4年7月までの1年間の民間の特別給（ボーナス）の平均所定内給与月額に対する支給割合を算定したところ、4.38 月分となっており、職員の期末手当及び勤勉手当の年間支給月数を上回っていることが判明しました。

※一般の職員の支給月数 4.30 月（期末手当 2.40 月、勤勉手当 1.90 月）

(2) 給与改定の内容等

ア 月例給

・ 行政職給料表

公民較差を解消するため、初任給を中心に若年層の給料月額の上上げを行いました。

初任給については、民間との支給額の差等を踏まえて 3,000 円から 4,000 円の上上げを行いました。

※ その他の給料表についても、行政職給料表との均衡を基本として改定しました。

< 改定の内訳(行政職) 公民較差 0.22% 811 円 >

給料 766 円 地域手当 45 円

イ 期末・勤勉手当（期末・勤勉手当）

民間の支給割合との均衡を図るため、0.10 月分上げました (4.30 月→4.40 月)。勤務実績

の的確な給与への反映を推進するため引上げ分を勤勉手当に配分しました。

<一般の職員の場合の支給月数>

	6月期	12月期	合計
令和4年度 期末手当	1.20 月分（支給済み）	1.20 月分（改定なし）	2.40月分
勤勉手当	0.95 月分（支給済み）	1.05 月分（現行0.95 月分）	2.00月分
計	2.15 月分（支給済み）	2.25 月分（現行2.15 月分）	4.40月分
5年度 期末手当	1.20 月分	1.20 月分	2.40月分
以降 勤勉手当	1.00 月分	1.00 月分	2.00月分
計	2.20 月分	2.20 月分	4.40月分

ウ 実施時期

給料表については令和4年4月1日

期末・勤勉手当については令和4年12月1日（令和5年度以降の分については令和5年4月1日）

(3) その他（人事管理、その他勤務条件に関する報告事項）

ア 働きやすい環境づくり

(7) 超過勤務の縮減

- 新型コロナウイルス感染症への対応業務及びそれに付随して生じる関連業務の増大が、引き続き本市の超過勤務時間に大きく影響
- 引き続き徹底した事務事業の見直しや業務量に応じた適正な人員配置を行うとともに、デジタル技術の活用をはじめとする業務の効率化を図り、超過勤務の縮減に向けた取組を一層推進していく必要
- 今後、新型コロナウイルス感染症への対応に係る事後検証が行われる際には、コロナ禍において得られた経験や教訓を生かし、より機動的かつ効率的な組織体制の整備に向けた検討が進められていくことに期待

(イ) 教職員の多忙化解消

- 教職員の多忙化解消は、本市の教育の質の維持・向上にも資するもの。これを図ることは、教職の魅力を高め、有為な人材の確保につながることも期待される
- 今後も教育委員会において各学校と連携し、保護者と地域の理解と協力を得ながら、教職員が担うべき業務の明確化や業務負担の軽減に資する取組を進め、教職員の多忙化解消を図っていく必要

(ウ) 多様で柔軟な働き方の推進

- 職員の性別や職種等にかかわらず、仕事と生活の両立支援に係る制度を利用しやすい職場づくりを一層推進していく必要
- テレワークは、職員の多様で柔軟な働き方の推進に資するもの。勤務時間の管理など特有

の課題にも留意しつつ、着実に進められていくことに期待

(エ) 職員の健康管理

- 心身の健康の保持増進は、職員が自己の能力を十分に発揮し、意欲を持って業務に従事するために不可欠
- 過重労働による健康障害の防止や勤務間インターバルの確保等の取組を一層推進していく必要。メンタルヘルス対策についても、人事担当部局、各部署、産業医・保健スタッフ等の連携の下、ハラスメントの防止等の予防の取組を含め積極的に取り組んでいく必要

イ 適正な人事管理の推進

(7) 人材の確保

- 行政ニーズや地域課題が複雑化・高度化している昨今において、適切な行政サービスを維持・提供していくためには、多様な人材の確保が求められており、社会人経験者採用試験の一層の周知を図りながら、受験者の確保に努めていく必要
- 若年層人口の減少や就労意識の多様化等により、本市の採用試験の競争倍率が低下傾向にあり、若手人材の確保の検討が急務。有為な人材の確保のためには広報の充実が必要であり、動画配信による特にデジタルツールに馴染みややすい若手人材への働きかけなど、効果的な手法の検討が必要
- 学生が就職活動を行う中で、インターンシップを活用し進路決定の参考とする事例が多く見受けられることから、本委員会としても、インターンシップの効果的な在り方の調査・研究について任命権者と協議を進めていく必要
- 本年度の一部採用試験から導入した受験申込の電子化により受験申込者の負担軽減が図られることによる受験者の増加を期待
- 定年を段階的に引き上げることになるため、定年退職者が2年に一度しか生じないが、人材の安定的な確保のため、必要な人員数の見通しを精査し、一定規模の新規採用を確保していく必要

(イ) 人材の育成

- 本市の年齢別の職員構成は中堅職員の割合が低い状況にあり、また、管理職の退職者数が多い時期が続くことから、リーダーシップやマネジメント能力を十分に発揮し、幹部として市政を担う職員の育成が課題
- 人事院において、人材育成・マネジメント強化に人事評価を活用することを目的とした人事評価制度の見直しが行われており、本市の人事評価制度についても、人材育成の仕組みとしての活用の推進が必要
- 高い意欲と能力を持った人材を採用し計画的に育成していくとともに、全ての年代の職員が、やりがいを持ち続けながら継続的にキャリアアップでき、さらには培った知識や経験を確実に継承していけるよう、人事管理上の諸施策を総合的に展開させ、組織的に取り組んでいくことが重要

(ウ) 高齢層職員の能力及び経験の活用

- 定年引上げの適切かつ円滑な実施に向け遺漏なく準備を進めるとともに、段階的な定年引上げ期間中も含めた中長期的な人事管理や、高齢層職員を含めた職員の能力発揮につながる役割分担を図り、組織全体の活力を維持していく必要
- 定年引上げに伴い、健康上の理由等により多様な働き方へのニーズが高まるものと考えられることから、高齢層職員の多様な働き方に資する取組について引き続き検討を進めていく必要

ウ 市民からの信頼の確保

- 今般、市政に対する市民からの信頼を損なう不適切な事務処理や懲戒処分に至る非違行為が相次いで発生している状況。より実効性のある取組をもって事務の適正な執行を徹底し、内部統制制度の適切な運用を図るとともに、コンプライアンスの推進に向けた各般の取組を着実に進めていく必要

3 勤務条件に関する措置の要求の状況

職員は、給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、人事委員会に対して、地方公共団体の当局により適当な措置が執られるべきことを要求することができます（地公法第 46 条）。

この措置要求制度は、団体交渉権及び争議権が制限されている職員の勤務条件を確保するための代償措置です。

これまでの取扱件数は、26 件（うち令和 4 年度 0 件）です。

4 不利益処分に関する審査請求の状況

任命権者により懲戒その他その意に反すると認める不利益な処分を受けた職員は、人事委員会に対してのみ審査請求をすることができます（地公法第 49 条の 2）。

この審査請求制度は、任命権者により行われた職員に対する違法又は不当な権利侵害を、公平・中立な第三者機関である人事委員会に救済させ、もって公務の民主的かつ能率的な運営を確保しようとするものです。

これまでの取扱件数は、28 件（再審請求 2 件を含む。）（うち令和 4 年度 0 件）です。